

Fünf Urteile rund um die Weihnachtsfeier

Versicherungsschutz, sexuelle Belästigung, Beleidigung: Betriebsfeiern vor Gericht!

Nicht immer ist die Stimmung ausgelassen, schnell kann eine Weihnachtsfeier auch mal kippen. Eine unerwünschte Annäherung kann dann ein Nachspiel vor Gericht haben, ebenso die Beleidigung von Kollegen. Und was ist mit der Unfallversicherung, gilt sie auch bei Trunkenheit? Wir haben fünf aktuelle Entscheidungen rund um die Weihnachtsfeier für Sie zusammengetragen.



Redaktion

Stand: 5.12.2023

Lesezeit: 03:00 min



1. Unfallversicherungsschutz während der Feier

Die Unfallversicherung ist immer wieder Thema. Was aber gilt auf der Betriebsfeier? In diesem Fall wurde im Rahmen einer gemeinsamen Weihnachtsfeier gewandert. Die Arbeitnehmerin rutschte aus und zog sich Verletzungen zu.

Handelt es sich um einen Arbeitsunfall? Ja, sagt das Bundessozialgericht. Bei einer Firmenfeier sind prinzipiell alle Tätigkeiten versichert, die als Teil des organisierten Programms dem Gesamtzweck der Veranstaltung dienen – wie in diesem Fall die Teilnahme an der Wanderung.

Bundessozialgericht, Urteil vom 05. Juli 2016, B 2 U 19/14 R

>> [Details zur Entscheidung](#)

... auf den Kopf stellen und die Geldkarte durch den Schlitz ziehen

2. Sexuelle Belästigung auf der Weihnachtsfeier – Kündigung

„Wir können sie ja auf den Kopf stellen und die Geldkarte durch den Schlitz ziehen“ – diese Bemerkung kostete einen Mitarbeiter eines kleineren Betriebs den Job. Zu Recht, so das Arbeitsgericht Elmshorn. Sexuelle Belästigung, wie hier in Form von unerwünschten sexuellen Bemerkungen auf einer Weihnachtsfeier, kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. **Die Grenzen einer Anzüglichkeit waren mit der Bemerkung überschritten.**

Das sah der Arbeitnehmer anders und legte gegen die Entscheidung Berufung beim Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein ein (6 Sa 71/23). Im Berufungstermin einigten sich die Parteien mit einem Vergleich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Streitig waren neben dem Kündigungsgrund im Berufungsverfahren auch formale Aspekte.

Arbeitsgericht Elmshorn, Urteil vom 26.04.2023, 3 Ca 1501 e/22

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Vergleich vom 09.11.2023, 6 Sa 71/23

>> [Details zur Entscheidung](#)

3. Mitfeiern trotz Freistellung?

Ändert eine Freistellung etwas am Recht auf Teilnahme? In einem Fall vor dem Arbeitsgericht Köln ging es um einen Betriebsausflug. Der Kläger war nach einem Wechsel in der Chefetage nach umfangreichen Verhandlungen bis zum Renteneintritt freigestellt worden. Beim Betriebsausflug wollte er trotzdem dabei sein, der Chef lud ihn aus. Wer bekam Recht?

In diesem Fall durften alle mitfahren; auch der Kläger, so das Gericht.

Im Grunde geht es hier um Gleichbehandlung. Möchte ein Arbeitgeber einen einzelnen Arbeitnehmer ohne Grund von der ansonsten betriebsöffentlich angebotenen Veranstaltung ausschließen, liegt eine (unzulässige) Ungleichbehandlung vor. Ein Ausschlussgrund läge z.B. vor, wenn sich der Betroffene bei derartigen Veranstaltungen in der Vergangenheit störend verhalten habe – dies war hier nicht der Fall.

Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 22.06.2017, 8 Ca 5233/16

>> [Details zur Entscheidung](#)

Er wurde von Kollegen zum Aufhören aufgefordert.

4. Gesangseinlage mit „handfesten“ Folgen ...

In diesem Fall stand ein Betriebsrat vor Gericht, der sich gegen seine Kündigung wehrte. Was war passiert?

Er hatte auf der Weihnachtsfeier eine Gesangseinlage gebracht. Offenbar nicht zur Freude Aller, denn er wurde von Kollegen zum Aufhören aufgefordert. **Am Ende schlug der Sänger seinen Kollegen ins Gesicht.**

Das Gericht hielt die außerordentliche Kündigung für wirksam, obwohl der singende Arbeitnehmer im Betriebsrat und bereits seit mehr als 20 Jahren im Betrieb beschäftigt gewesen war. Der Mann habe keine Ausfallerscheinungen gezeigt, es sei nicht von einer Volltrunkenheit auszugehen. Außerdem sei es unerheblich, dass sich der Vorfall außerhalb der Arbeitszeit und nicht im Betrieb ereignet habe.

Arbeitsgericht Osnabrück, Urteil vom 19.08.2009, 4 BV 13/08

5. "Wie eine Dirne"? Chef, bitte mäßigen Sie sich!

Ob in diesem bereits älteren Fall gesungen wurde, ist nicht bekannt – aber es wurde getanzt, unter anderem der Lambada. Nach der Weihnachtsfeier erzählte der Vorgesetzte im Mitarbeiterkreis, die Kollegin habe auf dem Fest „**wie eine Dirne**“ **getanzt**.

Die Frau bekam einen Zusammenbruch, der zur Arbeitsunfähigkeit führte. Sie klagte – und gewann. Für die Zeit ihrer Arbeitsunfähigkeit wurde ihr Gehalt vom Arbeitgeber weitergezahlt. Das Arbeitsgericht sprach ihr zudem ein Schmerzensgeld in Höhe von rund 1000 Euro (2.000 DM) zu. Sie hatte außerdem das Recht, ihr Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen, ohne Sanktionen von der Agentur für Arbeit befürchten zu müssen.

Arbeitsgericht Bocholt, Entscheidung vom 05.04.90, 3 Ca 55/90

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de